

# DUMP!

Notiziario della RSU della Sistemi Informativi - Roma

Marzo 2005

## Armonia: accordo, piena corrispondenza di affetti e di idee tra due o più persone.

**I**n data 02/02/2005 è stato siglato l'accordo tra le OOSS e la Sistemi Informativi per l'armonizzazione Albis-Sistemi Informativi.

Riteniamo che l'accordo sia stato più che positivo ed il riscontro lo si evince dalla premessa dell'accordo stesso, dove si afferma che la fusione non ha arrecato alcun pregiudizio sul piano economico, giuridico, occupazionale e sociale dei lavoratori interessati. Di questi tempi, dove a seguito di ristrutturazioni e cambiamenti societari gli accordi per le forze lavoro sono sempre al ribasso e per l'abbattimento dei costi si rimettono in discussione i diritti acquisiti, l'aver sottoscritto questo accordo è per noi motivo di soddisfazione.

Di seguito vogliamo analizzare alcune voci dell'accordo come l'Inquadramento, la 14<sup>a</sup> mensilità ed il Trattamento di trasferta, che hanno suscitato in qualcuno delle perplessità ma che secondo noi sono tutt'altro che intese al ribasso.

### 1. Inquadramento:

Nell'armonizzazione dei livelli, necessaria perché nel contratto del commercio sono di meno, si sono salvaguardati i livelli più alti (nel rispetto dell'Art 2112) e, nei più bassi, si è avuto un sensibile miglioramento.

### 2. 14<sup>a</sup> mensilità:

C'è l'accordo che la 14<sup>a</sup> mensilità verrà corrisposta per intero nel mese di luglio, pur non avendo il "nuovo dipendente" maturato tutti i ratei previsti dal contratto del Commercio, perché nella fattispe-

cie la 14<sup>a</sup> mensilità è al 01.01.2005 (data in cui il dipendente Albis è passato in Sistemi Informativi) la 14<sup>a</sup> parte della retribuzione annuale.

### 3. Trattamento economico di trasferta:

I due trattamenti in vigore in entrambe le società avevano, ciascuno rispetto all'altro, dei vantaggi e degli svantaggi e in definitiva si equivalevano. Pertanto, l'aver sottoscritto l'accordo vigente in Sistemi Informativi non ha, riteniamo, danneggiato i lavoratori.

A seguito di questi accordi che, lo ribadiamo, sono soddisfacenti, ne riscontriamo altri sicuramente vantaggiosi

---

... che questo  
accordo, in  
controtendenza  
con i tempi, abbia  
salvaguardato i  
diritti acquisiti e  
non solo ...

---

come l'orario di lavoro dove, a fronte di 1 ora settimanale in più, da lavorare il venerdì (l'orario settimanale passa da 39 a 40 ore) c'è il controaltare di 104 ore di permessi retribuiti l'anno e le ferie che passano da 22 a 26 giorni, con maggior benefici per tutti.

Ma è fuorviante analizzare punto per punto, è l'intero assetto dell'accordo

(Continua a pag. 2)

## Editoriale

**S**ecundo giro di boa per il Contratto di Solidarietà in azienda. Infatti il 31.01.05 è stato rinnovato il C.d.S. che consente all'azienda di recuperare parte del disavanzo dovuto anche al perdurare, secondo le affermazioni di questa, di questa situazione congiunturale del mercato anche se, come riportato nella rubrica "Spazio aperto", questo mercato, ed in particolare quello l'area romana, non è assolutamente sfavorevole alle nostre concorrenti che possono dichiarare addirittura un positivo, e non di poco, andamento dei loro affari. E' legittimo, quindi, chiedersi se il vero problema è nel mercato o in logiche perverse che riguardano problemi diversi da quelli dichiarati oppure, perché no, nella capacità di guida e di conduzione dei diversi managers che si sono succeduti al timone di questa azienda. Questi interrogativi nascono dalle semplici riflessioni sulle azioni e strategie nonché sulla comunicazione, vedi articolo relativo, che l'azienda ha adottato e che continua ad adottare; uno fra tutti l'operazione di fu-

(Continua a pag. 2)



interno...

Spazio aperto	pagina 2
L'angolo dei diritti	pagina 2
La zanzara	pagina 3
626: Salute e Sicurezza	pagina 3
Vita sindacale	pagina 8

## Editoriale

(segue da pag. 1)

sione con l'Albis che, da un punto di vista industriale, non ha certo rappresentato quel potenziamento e quel miglioramento della S.I. tanto sbandierato all'atto della presentazione dell'operazione stessa. Una considerazione simile si può fare anche sulla vendita della Selfin e del ramo d'azienda della S.I. . In questo caso, sempre contrariamente a quanto decantato, la situazione sta addirittura peggiorando e i NOSTRI COLLEGHI stanno vivendo con un senso di precarietà e di incertezza enormi.

L'unico magro conforto relativo a queste operazioni è il riuscito accordo di armonizzazione per il passaggio dei lavoratori Albis in Sistemi Informativi, del quale parla l'articolo di prima pagina.

La rubrica sulla 626 riporta il solito aggiornamento sulla situazione aziendale e l'articolo sulle gravissime modifiche inserite nel proposto Testo Unico sulla sicurezza sui luoghi di lavoro che consentirebbero una pericolosissima riduzione degli obblighi e dell'attenzione verso questa materia.

Nella rubrica "Vita sindacale" riportiamo le allarmanti comunicazioni delle Rsu dell'Ibm, Finsiel e Selfin riguardanti la situazione in queste aziende e l'invito alla partecipazione alla 2ª edizione della Festa del Tesseramento.

E, a proposito di feste, Dump augura a tutti voi una

**Felice Pasqua.**

**AUGURI A TUTTI  
PER UNA  
FELICE PASQUA**



## SPAZIO APERTO

Riceviamo  
e volentieri pubblichiamo

### A CHI CREDERE

Tanti anni fa esordì una canzone che, nel ritornello, ripeteva: "dimmi la verità, la verità, perché la verità tu non l'hai detta mai...".

E' questa, infatti, la prima cosa che viene da pensare dopo aver letto su Milano Finanza (pag. 30) di Sabato 05.03.05 un articolo che parla (in maniera molto succinta) del bilancio 2004 delle 5 società romane quotate in Borsa, settore tecnologico.

Ad eccezione di Mondo TV, della quale non abbiamo riportato i dati perché non opera nel settore del software, tutte le altre operano nello stesso settore della Sistemi Informativi (produzione e vendita di software) e, da come si evince dai dati riportati in tabella, non lamentano certo una situazione neppure lontanamente simile a quella della Sistemi.

Ma prima di continuare con i commenti è preferibile comprendere i dati esposti in tabella relativi a diversi parametri di valutazione della "salute" di un'azienda e, a tal fine, ne esplichiamo, per chiarezza, il loro significato.

**Produzione** : rappresenta il valore assoluto o percentuale di quanto prodotto nell'anno

**Ebitda** : Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization  
(Utili prima degli interessi, tasse, svalutazione e ammortamenti)

Può essere utilizzato per analizzare la profittabilità tra aziende perché non influenzato dagli effetti delle decisioni finanziarie e contabili.

E' calcolato come :

$EBITDA = Entrate - Costi$  (escluse tasse, interessi svalutazione e ammortamenti)

**Ebit** : Earnings Before Interest & Taxes  
(Utili prima degli interessi e tasse)

Indicatore dell'andamento finanziario di un'azienda calcolato come:

$EBIT = Entrate - Costi$  (escluse tasse ed interessi)

Chiamato anche utile operativo

Rappresenta tutti i profitti, operativi e non operativi, prima della deduzione degli interessi e delle tasse sulle entrate.

(Continua a pag. 5)

## L'ANGOLO DEI DIRITTI

Conosci e fai rispettare

### In questo numero parliamo di

A causa della mancanza di spazio la rubrica non è stata pubblicata. Ce ne scusiamo con i lettori e vi rimandiamo al prossimo numero. Grazie.

(segue da pag. 1)

che va soppesato e valutato nelle sue ricadute economico-normative. Riteniamo, senza trionfalismi, che questo accordo, in controtendenza con i tempi, abbia salvaguardato i diritti acquisiti e non solo. Se poi si tiene conto del contesto in cui è nata la trattativa e le apprensioni che questa aveva suscitato, l'accordo, oggettivamente, è stato un ottimo accordo.

# Affari nostri o affari vostri?

**Gli affari internazionali possono condurre le loro operazioni con pezzi di carta, ma l'inchiostro usato è il sangue umano.**

Eric Ambler

## 626: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Legislazione a tutela della salute e della sicurezza sui posti di lavoro

E' proprio di alcuni giorni fa l'incontro avuto con l'azienda per il riepilogo di tutte le attività, sia quelle rimaste in sospeso sia quelle portate a termine.

A tal fine ne riportiamo, in modo sintetico, l'elenco:

### **ATTIVITA' CONCLUSE:**

*Sede Bnl di via degli Scialoia:* la gestione di questa sede è tornata al Cliente

*Liste incaricati al Primo Intervento / Primo Soccorso :* sono state ulteriormente aggiornate, a seguito dei numerosi spostamenti del personale e delle necessarie considerazioni su quello in C.d.S.

*Posto di lavoro del dipendente:* è stata concordata la creazione di un modulo che i People Manager dovrebbero compilare per ciascun lavoratore che a loro riporta, con le informazioni riguardanti l'identificazione del posto di lavoro del dipendente stesso

*Visite e sopralluoghi alle sedi:* ne sono state ipotizzate le date di attuazione

### **ATTIVITA' IN SOSPESO:**

*Portatili:* l'azienda emetterà una nuova comunicazione per il censimento dei portatili utilizzati per più di 20 ore settimanali in quanto, i ritorni avuti dal primo sondaggio non rappresentano affatto la realtà aziendale

*Sala mensa sede di via delle Sette Chiese:* non ancora allestita

Entrambi i tipi di attività hanno la ovvia e naturale ripercussione sull'aggiornamento del "Documento di valutazione dei rischi e piano della sicurezza" che per sua natura è definibile come in aggiornamento continuo.

Al di là della natura e della specificità delle attività ci fa piacere notare come il nuovo atteggiamento dell'azienda nei confronti di questo argomento abbia prodotto tutta una serie di risultati positivi concretizzatisi nell'eliminazione dei grossi problemi relativi alla sicurezza e salute dei lavoratori prima presenti e nell'affinamento degli interventi migliorativi, a volte anche con interventi a livello individuale.

Certo i problemi sono sempre dietro l'angolo e il dinamismo di un'azienda come la S.I. ne crea sempre di nuovi ma siamo certi che, continuando così, riusciremo a superarli nel pieno rispetto della salute e della sicurezza dei dipendenti.

### **TESTO UNICO SULLA SICUREZZA NEI POSTI DI LAVORO**

Con l'approvazione, in sordina, del Consiglio dei Ministri il 18 novembre 2004 della "proposta preliminare" del Testo Unico sulla sicurezza e salute nei posti di lavoro si prospetta un oscuro futuro per la legge 626/94 che viene di fatto attaccata nel significato e nei suoi contenuti.

A fini di sintesi generale è possibile affermare che questo Testo Unico ha ridotto in più punti l'efficacia e la

(Continua a pag. 6 )

## Comunicazione Aziendale, un problema ancora da risolvere.

Dalle colonne di Dump spesso abbiamo affrontato il tema della comunicazione aziendale, nonostante siano cambiati i vertici aziendali, varie volte, le soluzioni sin qui adottate non sembrano aver risolto pienamente quest'argomento.

Prendiamo ad esempio la soluzione scelta dalla D.A. per la riunione d'inizio anno. Si è scelto di far partecipare a questa riunione solo le linee manageriali, i premiati e qualche invitato. La motivazione principale è stata quell'economica (siamo diventati troppi, serve un posto grande e quindi costoso per poter essere tutti presenti, ma questo vale solo per Roma nelle altre realtà la situazione è ben diversa) e visto il periodo di crisi si è pensato di tenere un profilo basso. Un'altra motivazione è che è stato deciso che la comunicazione più diretta debba essere compito dei capi che debbono comunicare con i lavoratori. Apparentemente due decisioni coerenti e con un collegamento logico tra loro, peccato che tutto ciò per raggiungere lo scopo avrebbe dovuto essere spiegato almeno in anticipo, magari con un bollettino informativo (ce ne mandano in pratica per ogni cosa). Il risultato è stato il grande sconcerto che tale scelta ha suscitato, convincendo tutti che l'attenzione è rivolta solo ad alcuni (i premiati/invitati), anche sul discorso economico c'è da ridire poiché alcuni capi hanno fatto le riunioni presso Alberghi (quindi i costi ci sono stati sia per l'affitto sia per gli spostamenti delle persone). Che dire poi della capacità comunicativa dei capi, qualità che non è mai stata un fiore all'occhiello di quest'azienda e sicuramente non è migliorata nel tempo. Alcuni di coloro che hanno assistito come invitati/premiati all'incontro, hanno poi dovuto sorbirsi anche la riunione col proprio capo (un sistema organizzativo sicuramente non brillante per efficienza) con a volte effetti esilaranti, infatti, a domande precise i capi (avendo in pratica imparato a memoria la presentazione) non riuscivano a dare risposte coerenti. Che dire poi della varietà dei messaggi dati ai lavoratori che sono andati da un cauto ottimismo ad un totale pessimismo, creando confusione ed incertezza. Sin qui sembra che le colpe per un'errata comunicazione siamo, in larga parte, a carico dei capi, ma anche la D.A. in quanto a comunicazione almeno imprecisa non scherza.

Sull'ultimo Newsletter, infatti, si fa un gran parlare del pacchetto HR, senza dire però che;

1. il pacchetto è stato venduto nel settembre 2003 da ALBIS (il contratto di manutenzione arriva fino al dicembre 2006);
2. non è completo, mancano cioè alcune integrazioni (come paghe e stipendi per es.).

Che cosa dire poi dei conti del 2004 dove, contrariamente a quanto dichiarato ai tavoli dell'Unione Industriali, emerge che ALBIS ha chiuso con un negativo di 1.4 mil di € (che paragonato al numero di dipendenti ed al fatturato assume proporzioni più che doppie rispetto alla perdita Sistemi), se non che due debolezze non fanno mai una forza.

Ultimo, ma non certo meno grave, è il comunicato sulle ferie in cui la Direzione del Personale ha deliberatamente omesso, a fini strumentali, gli avverbi presenti nell'accordo che conciliavano chiaramente da un lato la preferenza dell'azienda sulla fruizione delle ferie nel mese di agosto (preferibilmente dal 08 al 20) dall'altro la libertà dei lavoratori di aderire a tale preferenza, in netta violazione dell'accordo il cui obiettivo primario è sempre stato quello della totale fruizione delle ferie e dei permessi entro il 31.12.2005.

In conclusione vorremmo invitare la D.A. ad una maggiore attenzione alla comunicazione, a mantenere un rapporto di maggiore chiarezza con tutti i lavoratori ed a rinunciare all'utilizzo di questi mezzucci di basso livello, l'obiettivo dei quali è sempre facilmente intuibile.

### Ancora C.d.S. : strumento di speranza o di lenta agonia?

In data 31 Gennaio 2005 presso il Ministero del Lavoro è stato firmato, tra le Rappresentanze Sindacali della Sistemi Informativi, coadiuvate dalle FILCAMS GGIL e dalla FISASCAT CISL nazionali, e la Direzione Risorse Umane della Sistemi Informativi assistita dall'Unione Industriali di Roma, l'Accordo che prevede il rinnovo del Contratto di Solidarietà.

L'accordo, rispetto a quello firmato lo scorso anno (26 Gennaio 2004) è stato migliorato sotto diversi aspetti. A parte una piccola riduzione delle eccedenze, passate da 158 a 155, si è agito sulla percentuale di riduzione oraria che passa dal 50% all'attuale 40% (per un totale di 16 ore settimanali) e, soprattutto si è inserito un fondamentale paletto: nessun lavoratore potrà permanere in CdS per più di 32 settimane.

La diminuzione della percentuale di riduzione permetterà al lavoratore in CdS un minor sacrificio economico (infatti il lavoratore percepirà circa l'84% della sua paga, rispetto all'80% dello scorso anno), mentre il numero massimo di settimane di permanenza costringerà l'Azienda a investire seriamente nella formazione e nel re-killing dei lavoratori che, appunto, dopo 32 settimane rientreranno certamente a tempo pieno e che quindi è interesse di tutti che tornino a lavorare e a "fatturare".

Ed infatti nell'Accordo è stato inserito il seguente punto: *"Entro il 31 marzo del corrente anno*

(Continua a pag. 5 )